

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA HOTEL RATU MAYANG GARDEN PEKANBARU)**

Oleh :

Angga Kusuma

Email : kusuma_angga89@yahoo.co.id

Pembimbing : Drs. Kasmirudin, M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis

Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5

Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership Style and Working Environment on Employee Satisfaction (Case Study at Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). Transformational Leadership Style as a variable (X1) Working Environment as a variable (X2) and Job Satisfaction as (Y).

The method in this research is descriptive and quantitative using SPSS 20. The samples used were 92 employees, consisting of 10 departments . To determine the sample using census study . Data collection through questionnaires .

Results of analysis using multiple linear regression , t test , and test f . It can be seen that the Transformational Leadership Style variables significantly influence Job Satisfaction , Work Environment significant effect on Job Satisfaction , and Transformational Leadership Style and Working Environment significant effect on Employee Satisfaction

Keywords : Transformasional Leadership Style, Work Environment, and Employee Satisfaction

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan. Perkembangan yang sangat pesat pada era globalisasi ini menuntut perusahaan untuk dapat berkembang agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Salah satu hal harus dikembangkan dan dimaksimalkan adalah sumber daya manusia. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan manajemen sumber daya yang profesional yang mampu memaksimalkan yang didalamnya terdapat fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan.

Setiap usaha dalam mencapai setiap tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat

mempengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora,2004). Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus dijaga ditingkatkan efesiensi dan produktifitasnya (Hasibuan, 2002:12).

Menurut Hasibuan (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan kelahlian, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan, sifat pekerjaan monoton atau tidak, suasana dan lingkungan kerja dan sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah faktor yang harus diperhatikan agar tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Pada fungsi manajemen organisasi kepemimpinan merupakan salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin adalah perilaku atau gaya kepemimpinannya.

Ada berbagai teori yang berusaha menjelaskan tentang perilaku pemimpin. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi yang diyakini gaya ini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi disaat menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan (Handoko, 2001). Menurut Yukl (2005) dengan kepemimpinan transformasional, bawahan memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan dari mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi puas tidaknya karyawan dalam bekerja, lingkungan baik, harmonis dan dinamis tentu membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Hotel Ratu Mayang Garden adalah salah satu hotel berbintang tiga yang berada di Pekanbaru. Hotel ini berlokasi sangat strategis yaitu di Jl. Jendral Sudirman No. 11 Pekanbaru, mudah dijangkau dari tempat hiburan, perbelanjaan, dan bandara. Hotel Ratu Mayang Garden memiliki fasilitas dan layanan yang terbaik, termasuk layanan mencuci. Eksterior bangunan berlantai enam yang bernuansa modern dengan arsitektur tradisional. Terdapat berbagai macam departemen yang memiliki tanggung jawab dan tugas pada Hotel Ratu Mayang Garden, dimana masing-masing departemen saling berhubungan dan bekerjasama untuk meningkatkan kualitas dan kemajuan hotel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru ?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Manfaat Penelitian :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang ada di Hotel Ratu Mayang Garden guna meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut **Burn dalam Safaria (2004 : 62)** kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan-perubahan nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan.

Menurut **Avolio dan Bass dalam Ritawati (2013)**, ada empat hal yang menjadi ciri kepemimpinan transformasional, yaitu :

a. *Idealized Influence*

Idealized influence ini lebih condong ke arah kepemimpinan yang kharismatik. Sifat-sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya.

b. *Intellectual Stimulation*

Dalam menunjukkan aspek *intellectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi dibalik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan suatu hal. Dia berfokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut. Sifat seperti ini membuat karyawan bergairah dalam menyampaikan gagasan.

c. *Individual consideration*

Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka.

d. Inspirasional motivation

Inspirasional motivation adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna.

2. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut **Sedarmayanti (2001:21)** secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2002:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan.

Hasibuan (2002:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

- a. **Moral kerja** adalah persepsi karyawan terhadap keadaan yang ada dengan kata lain tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan kondisi organisasi maupun lingkungan sekitarnya
- b. **Disiplin kerja** adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya
- c. **Prestasi kerja** adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti itu masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “ diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru “.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 11 Pekanbaru. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena Hotel Ratu Mayang Garden salah satu hotel berkelas yang ada di Pekanbaru. Hotel ini terletak di pusat kota dan sangat mudah dijangkau oleh konsumen. Hotel Ratu Mayang Garden juga dekat dengan bandara sehingga sangat strategis.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit

atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Ratu Mayang Garden pada tahun 2015 berjumlah 92 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih peneliti terkait dengan permasalahan penelitian yang tujuannya untuk mewakili populasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel (Arikunto, 2006). Jadi dalam penelitian ini, peneliti menetapkan sampel sebanyak 92 orang. Adapun alasan peneliti menggunakan metode ini karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesione. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus (Sugiyono:2012) dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar

baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item – total statistics (corrected item – total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 92 - 2 = 90 = 0,205$. Artinya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 92 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliabel dengan ketentuan, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**.

4.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + Bx + e$$

$$Y = 14,852 + 0,297 X + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 14,852. Artinya adalah apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional diasumsikan nol (0), maka Kepuasan Kerja sebesar 14,852.
- Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,297. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan Gaya Kepemimpinan Transformasional maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,297.

$$Y = a + Bx + e$$

$$Y = 14,852 + 0,294 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 14,852. Artinya apabila variabel Lingkungan Kerja diasumsikan nol (0), maka loyalitas konsumen sebesar 14,852.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,294. Artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,294.

4.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Ratu Mayang Garden.

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,852 + 0,297X_1 + 0,294X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 14,852. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja sebesar 14,852.
- Nilai koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan tranformasional sebesar 0,297. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,297 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerjasebesar 0,294. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,294 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kepuasan Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,281 Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 28,1%. Sedangkan sisanya 71,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4.6 Pengujian Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Secara terpisah atau parsial.

diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1; \alpha/2 \\ &= 100 - 2 - 1; 0,05/2 \\ &= 97; 0,025 \\ &= 1,985 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Hipotesis 1

Gaya kepemimpinan transformasional, diketahui t hitung (4,142) > t tabel (1,985) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis II

Lingkungan kerja, diketahui t hitung (3,446) > t tabel (1,985) dan Sig.(0,001) < 0,05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.7 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Diketahui F hitung sebesar 17,413 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= n - k - 1; \alpha \\ &= 92 - 2 - 1; 2 \\ &= 89; 2 \\ &= 3,099 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Hipotesis III

Dengan demikian diketahui F hitung (17,413) > F tabel (3,099) dengan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel dependen (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja),

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Kepuasan Kerja). Maka hipotesa yang ketiga mengatakan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

5. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan Hotel Ratu Mayang Garden sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan karyawan. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi gaya kepemimpinan transformasional, dimensi *idealized influence* dan *intellectual stimulation* relatif lebih tinggi sedangkan dimensi *individual consideration* dan *inspirational motivation* relatif lebih rendah. Ini berarti bahwa pimpinan Hotel Ratu Mayang Garden masih perlu meningkatkan kemampuan untuk memainkan peran sebagai *individual consideration* dan *inspirational motivation*.
2. Lingkungan kerja pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dinilai sudah baik, artinya lingkungan kerja pada Hotel Ratu Mayang Garden sudah baik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dilihat dari total skor masing-masing dimensi lingkungan kerja, dimensi lingkungan kerja

non fisik relatif lebih tinggi sedangkan dimensi lingkungan kerja fisik relatif lebih rendah. Ini berarti bahwa perusahaan Hotel Ratu Mayang Garden masih perlu meningkatkan lingkungan kerja fisik agar kepuasan kerja karyawan lebih tinggi.

3. Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi kepuasan kerja, dimensi moral kerja dan prestasi kerja relatif lebih tinggi sedangkan dimensi disiplin kerja relatif lebih rendah. Ini berarti bahwa perusahaan Hotel Ratu Mayang Garden masih perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan lebih meningkat.
4. Berdasarkan pengujian secara parsial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian secara simultan (uji-F), dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada

Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, sehingga disarankan bagi pimpinan perusahaan untuk dapat menjaga dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional. Dimensi gaya kepemimpinan transformasional yang harus ditingkatkan yaitu dimensi *individual consideration* dan *inspirational motivation*.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Dimensi yang harus ditingkatkan yaitu lingkungan kerja fisik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan akan senang dalam melakukan setiap aktivitasnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F. Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2 : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Kartono, K. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rajawali Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P .2003. *Perilaku Organisasi Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ritawati, Agustina (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 9 No.1, hal. 82-93, Januari 2013.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugianto & Dergibson Siagian. 2000. *Metode Statistika*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Edisi 1*. Jakarta :Rajawali Pers.
- Wibowo, Mukti. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 17,

No.1.
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, 1 November 2014.